

## **COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – UM ENFOQUE EM FACE DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**Francisco de Assis Carvalho e Silva (\*)**

Através da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, publicada no Diário Oficial da União de 13.01.2000, ficou autorizada a criação, em âmbito nacional, das Comissões de Conciliação Prévia, com a atribuição específica para tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Quer nos parecer que a inspiração primeira do legislador nacional para a edição da lei das Comissões de Conciliação Prévia foi a política dos sistemas de conciliação, mediação e arbitragem adotada pela Organização Internacional do Trabalho, notadamente após o advento da Recomendação nº 94, de 1952, que, desde aquela época, já acenava com a proposta de criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores.

Aliás, diversos países já adotam a tentativa de conciliação extrajudicial dos conflitos individuais trabalhistas, a exemplo da Argentina - Lei nº 25.573, de 1995 - e a Espanha - “Lei de Procedimiento Laboral”, também de 1995 -, sem mencionar as nações onde os dissídios laborais são, em maior número, resolvidos através de procedimentos acordados pelas próprias partes, como a Alemanha, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Grã-Bretanha, Suíça, Suécia e Estados Unidos (este último com prevalência da arbitragem trabalhista voluntária).

A experiência também não é nova no ordenamento jurídico nacional. O artigo 621 da CLT já dispunha sobre as comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa, sobre a participação nos lucros. Na mesma CLT, conforme dispõe o artigo 613, V, é de conteúdo obrigatório das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho a existência de “normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos”.

O fato é que a novel legislação atribui às Comissões em comento a possibilidade da conciliação em matéria de cunho bem mais amplo, o que demanda uma reflexão mais acurada sobre o assunto.

Entendo que a nova lei somente é aplicável aos particulares, não justificando a sua adoção quando o empregador for ente público, na medida em que o ordenamento jurídico veda a conciliação do administrador público, prescrevendo regras inflexíveis para o emprego dos recursos orçamentários. Também porque os servidores públicos são regidos por normas fixadas unilateralmente pelo poder público (regime jurídico), vedados os acordos e convenções coletivas.

**(\*) Francisco de Assis Carvalho e Silva é Juiz Presidente do TRT da 13ª Região.**

Muito nos orgulha registrar que a nossa Paraíba, antecipando-se à maioria dos Estados da federação, foi pioneira na instituição das referidas comissões. Em Revista do T.R.T. da 13ª Região - 2001

02.05.2000, por iniciativa da Federação do Comércio do Estado da Paraíba, criou-se o NINTER – Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista no Estado da Paraíba, o qual, segundo nos consta, tinha recebido, até o último mês de abril, cerca de mil e quatrocentas demandas, tendo conciliado mais de novecentos e cinquenta delas, o que implica um elogiável percentual de quase setenta por cento dos processos conciliados.

Também a FIEP - Federação das Indústrias do Estado da Paraíba inaugurou recentemente, em 03.05.2001, o CINCON – Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba, com atuação na região de Campina Grande.

Devo manifestar, de logo, que tenho uma expectativa muito otimista em relação aos benefícios que a instalação de ditas Comissões possa vir a acarretar às relações entre empregados e empregadores no país e, em especial, ao melhor funcionamento da própria Justiça do Trabalho.

Como magistrado de carreira há mais de catorze anos, servindo como Juiz de primeiro grau em diversas localidades deste Estado e até mesmo do vizinho, Rio Grande do Norte, e hoje como Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, tenho sempre defendido a autocomposição como forma válida e adequada à pacificação definitiva dos dissídios trabalhistas.

Não é demais registrar que a conciliação constitui-se em um dos objetivos primordiais da processualística trabalhista, sem a qual a Justiça do Trabalho estaria praticamente inviabilizada no país, em face do excessivo número de processos, assunto de que tratarei mais adiante. Como se sabe, no processo do trabalho há duas propostas obrigatórias de conciliação às partes, uma na fase introdutória do processo, outra logo após o encerramento da instrução. Além disso, a perseguição do acordo é uma constante no desenrolar do feito, em qualquer fase ou grau de jurisdição. Nessa perspectiva, a proposta da Lei nº 9.958/2000 é inegavelmente válida, eis que se propõe a estancar o dissídio em seu nascedouro, por via do acordo, antes mesmo que a questão alcance o Judiciário.

Apesar disso, muito foi dito e publicado, numa visão distorcida e desinformada, que a instituição das Comissões de Conciliação Prévia seria mais uma das periódicas tentativas do governo de esvaziar a Justiça do Trabalho com vistas a sua extinção.

Não há nada mais equivocado.

O papel social desempenhado pela Justiça Trabalhista é muito mais vasto que a simples solução dos dissídios individuais.

Repito aqui as impressões que consignei em artigo recente, publicado na imprensa local, por ocasião das comemorações dos sessenta anos de instalação da Justiça do Trabalho no país, onde afirmei que, mesmo com a demanda atual, a Justiça do Trabalho, por sua especialização, ainda pode albergar competências injustificadamente destinadas a outros ramos do Judiciário, tais como as questões relativas aos servidores públicos federais estatutários (a cargo da Justiça Federal) e as controvérsias referentes a acidentes de trabalho (competência da Justiça Comum). Também pode ser atribuída sua competência para a arbitragem em matéria de conflitos, tanto individuais quanto coletivos - a qual, aliás, figurava no anteprojeto da atual Constituição -, além de

inúmeras outras propostas atreladas à apreciação dos conflitos decorrentes da relação de trabalho.

De minha parte, creio que a instituição dos órgãos de Conciliação deva ser muito bem recebida, principalmente pelo considerável desafio que irá propiciar ao Judiciário Trabalhista.

Para se ter uma idéia da situação atual da Justiça do Trabalho no Brasil, em especial no nosso Estado, devo divulgar que no ano passado foram ajuizados, só na primeira instância, ou seja, nas Varas do Trabalho da 13ª Região, quase dezoito mil processos. No Tribunal, foram mais de cinco mil processos recebidos. Vale ressaltar que a Décima Terceira Região dispõe de apenas vinte e uma Varas do Trabalho e oito Juízes funcionando no segundo grau (no Tribunal).

Diante do quadro exposto, resta evidente a difícilíssima missão confiada à magistratura trabalhista, com tão poucos Juízes para tantas causas. É preciso saber que o magistrado exerce uma função técnico-científica, necessitando de tempo e condições de realizar seu julgamento apoiado nas pesquisas em leis, na doutrina e na jurisprudência. Por imperativo constitucional o magistrado deve fundamentar suas decisões. E que o faça bem, para que a parte vencida convença-se da fragilidade do seu direito e não alegue a injustiça do decidido.

De mais a mais, o acesso à Justiça não pode ser confundido com a mera movimentação da máquina judiciária do Estado, mas com a efetiva entrega da prestação jurisdicional célere, plena, objetiva, oportuna e que atenda aos verdadeiros anseios da sociedade, principalmente com relação às classes menos favorecidas.

Sem corporativismos, precisamos assumir nossas responsabilidades pela modificação do atual quadro de estagnação do Judiciário, que em muito contribui para um incontido descrédito na instituição. Devemos lutar pelo Judiciário da qualidade, e não o da quantidade, repelindo veementemente as, na maioria das vezes, imerecidas críticas endereçadas aos órgãos do Poder Judiciário, fundadas na demora no julgamento das causas.

O resultado do grande volume de processos, hoje, na nossa Justiça especializada, deve-se, antes de mais nada, aos efeitos da política neoliberal vigente, que acarreta, além da sistemática diminuição dos postos de trabalho, uma violenta exclusão social. Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), publicados na Revista Mercado de Trabalho nº 15, de fevereiro de 2001, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no mês de fevereiro do ano passado (2000), a taxa de desemprego atingiu o alarmante percentual de 8,1 %, a mais alta de toda a última década.

Aliado a isso, por questões culturais, a mentalidade de parte da classe patronal brasileira ainda é a de adotar o sistemático descumprimento da legislação trabalhista como legítima defesa em favor do suposto sagrado direito do patronato de controlar a remuneração e outros direitos dos trabalhadores como bem entenda, mediante condições ditadas pelo seu livre arbítrio.

A propósito do tema, o Juiz do Trabalho aposentado Otacílio Paula Silva, em sua obra “Ética do Magistrado”, da Editora RT, perquirindo sobre as causas de tão arraigado preconceito contra a legislação trabalhista, e por extensão, contra a Justiça do Trabalho, chega a uma conclusão, alinhavando, dentre outros, os seguintes motivos:

- 1) advento tardio, no Brasil, da questão operária, dados os baixos níveis culturais do nosso povo;
- 2) mão-de-obra escrava até o limiar do século passado;
- 3) economia eminentemente rural até as primeiras décadas do século XX;
- 4) advento da legislação trabalhista de modo intenso e um pouco avançado para a época (década de 30).

De qualquer forma, o fato é que a Justiça do Trabalho tem procurado equacionar suas dificuldades, não poupando esforços para aprimorar sua atuação como último reduto de proteção do trabalhador hipossuficiente frente às desmedidas exigências do capitalismo moderno.

Nessa ótica, não há porque deixar de ser bem-vinda a modalidade alternativa de solução dos dissídios individuais que ora se apresenta.

Trata-se de uma inovação de grande amplitude no ordenamento trabalhista nacional, eis que atribui aos próprios interessados e aos sindicatos a responsabilidade na solução dos conflitos individuais de trabalho.

Com a criação das Comissões de Conciliação Prévia, os trabalhadores estarão mais próximos do destino de suas reivindicações. No ambiente das comissões, sem a formalidade de um Tribunal, poderão acompanhar de perto cada pleito e cada rescisão de contrato de seus companheiros. Espera-se que a participação da coletividade nesse processo sirva, de alguma forma, para pressionar os empregadores a diminuir a quantidade de conflitos na empresa.

Todavia, algumas cautelas devem ser tomadas. A pressão econômica, exercida sobre o trabalhador, existe em qualquer hipótese. Torço para que os componentes nomeados para as Comissões de Conciliação Prévia estejam comprometidos unicamente com o ideal de se fazer justiça e que a falta de experiência ou formação para resolver conflitos sobreponham-se à reverência patronal e ao temor às represálias. Por inexistir defesa técnica, aconselha-se aos trabalhadores a extrema atenção sobre os direitos porventura renunciados na conciliação.

Enfim, que as partes interessadas, tão bem conhecedoras dos problemas materiais decorrentes das relações de emprego, com o realismo que só a experiência pode fornecer, façam bom uso da nova lei, nunca esquecendo o que, já no início do século passado, o jurista francês FRANÇOIS GENY apregoava: “No fundo, o direito não encontra seu conteúdo próprio e específico senão na noção de “justo”, noção primária, irredutível e indefinível, que implica, essencialmente, não apenas os preceitos elementares de não prejudicar a ninguém e de dar a cada um o que é seu, mas também o pensamento mais profundo de um equilíbrio a estabelecer, entre os interesses em conflito, com a finalidade de assegurar a “ordem” essencial à manutenção e ao progresso da sociedade humana”.

## **BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE E SUA UTILIZAÇÃO NO**

### **PARTIDO DO TRABALHO**

Arnaldo José Duarte do Amaral e Ricardo Cozer (\*)